



POLÍTICA DE **IGUALDAD LABORAL** Y
NO DISCRIMINACIÓN DEL INAI

inai 

DIRECTORIO

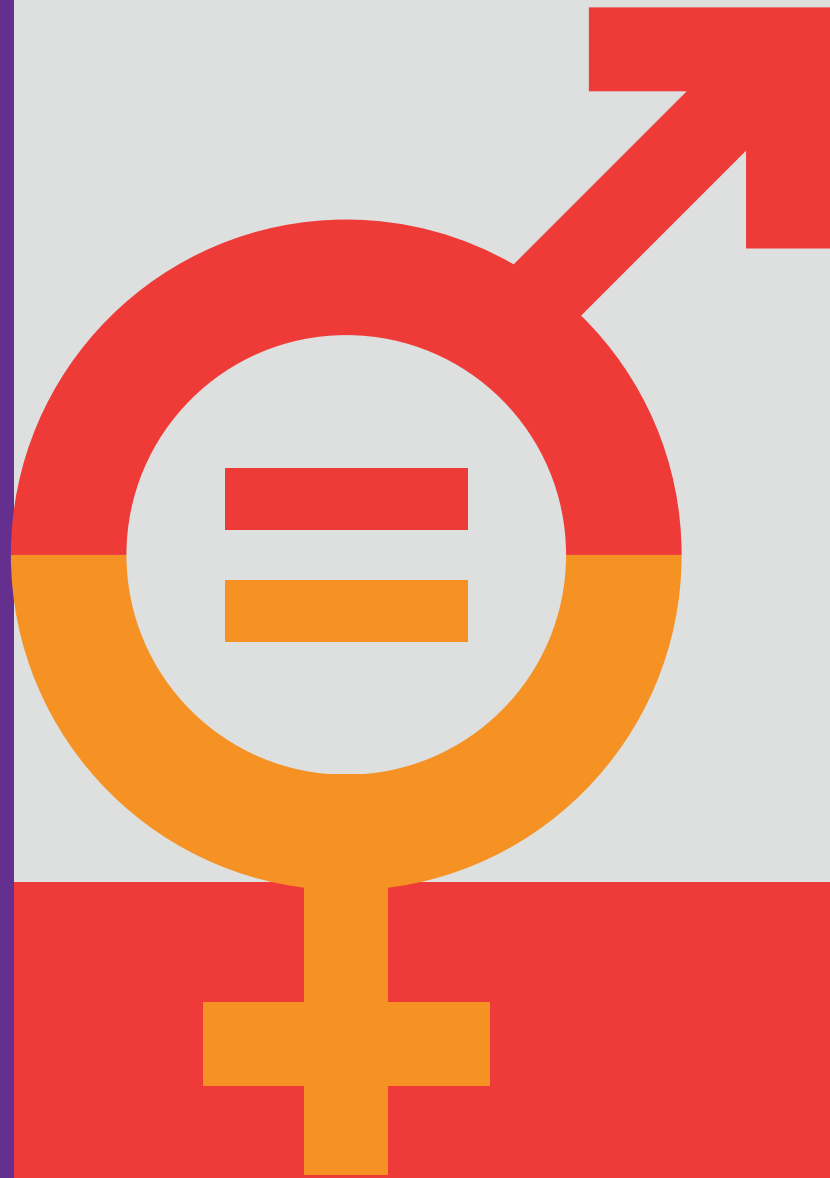
Blanca Lilia Ibarra Cadena
Comisionada Presidenta

Francisco Javier Acuña Llamas
Comisionado

Adrián Alcalá Méndez
Comisionado

Norma Julieta Del Río Venegas
Comisionada

Josefina Román Vergara
Comisionada



**Instituto Nacional de Transparencia,
Acceso a la Información y
Protección de Datos Personales**

Av. Insurgentes Sur 3211,
Col. Insurgentes Cuicuilco,
Alcaldía Coyoacán,
C.P. 04530, Ciudad de México.

Edición, abril de 2023

ÍNDICE

- 4** Política de igualdad laboral y no discriminación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales
- 8** I. Marco jurídico
- 11** II. Marco conceptual
- 18** III. Objetivo
- 20** IV. Alcance
- 21** V. Principios generales
- 23** VI. Ejes de actuación
- 25** VII. Implementación, seguimiento y evaluación
- 26** VIII. Compromiso de máxima autoridad





**POLÍTICA DE
IGUALDAD LABORAL Y
NO DISCRIMINACIÓN
DEL INSTITUTO NACIONAL
DE TRANSPARENCIA,
ACCESO A LA INFORMACIÓN
Y PROTECCIÓN DE
DATOS PERSONALES**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 1º que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, como organismo autónomo del Estado mexicano, está obligado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación; además, conforme lo establecen las leyes General y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en el ámbito de su competencia, tiene la atribución de promover la igualdad sustantiva, así como

garantizar condiciones de accesibilidad para que todas las personas puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, su derecho de acceso a la información y de protección de datos personales.

El compromiso de establecer políticas institucionales para lograr la igualdad laboral y no discriminación representa una estrategia para transformar la cultura de las instituciones públicas en espacios laborales justos e igualitarios, coadyuvando a disminuir la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, así como la discriminación cualquiera que sea su tipo.

La responsabilidad del Estado mexicano en la garantía de los derechos humanos de toda persona involucra no sólo las políticas públicas, los programas específicos o el ejercicio presupuestal, sino que también resulta del desempeño de cada una de las personas servidoras públicas que formamos parte de esta Institución. En ello radica la importancia de que su conocimiento se transforme en guía cotidiana para su cumplimiento.

El ejercicio de los derechos de acceso a la información pública y la protección de datos personales son instrumentos que puede facilitar el cumplimiento y articular la defensa de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación, desde el empoderamiento de las personas como sujetos de derechos y agentes de cambio; así pues, las personas se transforman en el control ciudadano del cumplimiento de las obligaciones en estas materias, donde también su participación es importante para dotar de mayor contenido a las políticas y a los programas.

Es importante mencionar que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), de la que México es parte, tiene por objeto eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres.

Según la CEDAW, la discriminación contra las mujeres:

- Viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana;
- Dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país;
- Constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, y
- Entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

La CEDAW establece una serie de obligaciones que los Estados Parte deben observar para lograr la igualdad sustantiva o igualdad de facto. La Convención brinda un entendimiento fundamental de la igualdad de género y es, al mismo tiempo, una visión y una agenda para la acción hacia el logro de la igualdad de resultados. Así, mientras que la igualdad formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres



y mujeres, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan.

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros.

Cabe destacar que la igualdad es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Además, tal como está expresado en la CEDAW, la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

En septiembre de 2015, los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre ellos México, aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 consiste en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Algunas de sus metas son las siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo;
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación;
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país;
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, y
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Por otra parte, el Código de Ética del INAI señala que las personas servidoras públicas del Instituto deberán adoptar, entre otros, los siguientes valores:



- **Respeto a los derechos humanos.** Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- **Igualdad y no discriminación.** Las personas servidoras públicas ejercen sus funciones y prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional; el color de piel; la cultura; el sexo; el género; la edad; las discapacidades; la condición social, económica, de salud o jurídica; la religión; la apariencia física; las características genéticas; la situación migratoria; el embarazo; la lengua; las opiniones; las preferencias sexuales; la identidad o filiación política; el estado civil; la situación familiar; las responsabilidades familiares; el idioma; los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
Se prohíbe al personal que presta sus servicios en el INAI, realizar cualquier tipo de discriminación hacia otras personas.
- **Equidad de género.** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

La presente Política contiene los lineamientos generales que orientan y articulan las acciones por realizar al interior del INAI, a fin de generar las condiciones para la igualdad laboral y no discriminación, así como la promoción de una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos, incluyente, libre de discriminación y de toda forma de violencia de género.





I. MARCO JURÍDICO

Enseguida se enlistan, de manera enunciativa más no limitativa, las principales disposiciones jurídicas en las que esta Política se basa:

a) Internacional

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convenio Internacional del Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor.
- Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.
- Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer;
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

b) Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

c) Normatividad interna

- Código de Conducta del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Código de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Remediación en Materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.



- Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias, Sugerencias y Consultas en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Lineamientos de Operación de la Subcomisión de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.





II. MARCO CONCEPTUAL

Términos aplicables a esta Política:

ACCESIBILIDAD

Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales¹.

ACCIONES AFIRMATIVAS

Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres², e inclusión de personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

ACOSO LABORAL

Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral³.

-
- 1 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
 - 2 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
 - 3 Código de Ética de la Administración Pública Federal.

ACOSO SEXUAL

es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos⁴.

AJUSTES RAZONABLES

Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales⁵.

CLIMA LABORAL

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores⁶.

CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas trabajadoras y a las personas empleadoras, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios⁷.

DERECHOS HUMANOS

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad⁸.

DESIGUALDAD SALARIAL:

La brecha de desigualdad de género en el sector laboral, identificada como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo: “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

4 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

5 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

6 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

7 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

8 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



DISCAPACIDAD

Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás⁹.

DISCRIMINACIÓN

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.¹⁰

DISCRIMINACIÓN LABORAL

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

DIVERSIDAD

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí¹¹.

GÉNERO

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres¹².

9 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

10 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

11 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

12 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.¹³

IGUALDAD

Es un derecho fundamental previsto en los principales ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales. Además, es un principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación¹⁴.

IGUALDAD DE GÉNERO

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar¹⁵.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población¹⁶.

IGUALDAD LABORAL

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

13 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES.

14 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

15 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

16 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.



IGUALDAD SUSTANTIVA

Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales¹⁷.

INCLUSIÓN

Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos¹⁸.

INCLUSIÓN LABORAL

Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

MEDIDAS DE NIVELACIÓN, DE INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS

Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculicen el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

LENGUAJE INCLUYENTE

Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas, sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones¹⁹.

LENGUAJE NO SEXISTA

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos²⁰.

NO DISCRIMINACIÓN

Es un derecho que forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo. Su fundamento es la dignidad humana y su función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de, al menos, otro derecho humano²¹.

17 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

18 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

19 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

20 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

21 Comisión Nacional de los Derechos Humanos. El derecho a la no discriminación. México, 2018. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>



PERSONA CON DISCAPACIDAD

Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás²².

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género²³.

POLÍTICA DE IGUALDAD

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

RESPECTO

Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento a través de la eficacia y el interés público.²⁴

SEXO

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación²⁵.

TRANSVERSALIDAD

Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas²⁶.

22 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

23 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

24 Código de Ética del INAI.

25 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

26 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



VIOLENCIA

Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público²⁷.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público²⁸.

VIOLENCIA LABORAL

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad²⁹.

27 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

28 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

29 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.





III. OBJETIVO

El objetivo de esta Política es establecer un marco de principios y directrices con la finalidad de promover y favorecer la consolidación de una cultura de igualdad laboral, basada en el respeto, apegada a los derechos humanos y con perspectiva de género, que garantice la igualdad de trato y oportunidades para las personas colaboradoras del Instituto, a fin de evitar toda discriminación, de forma armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

“[...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el

estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.





IV. ALCANCE

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es de observancia obligatoria para todo el personal que presta sus servicios en el INAI, independientemente de la naturaleza de sus funciones, los grados de responsabilidad y actuación correspondientes a las diferentes plazas y puestos, y la forma de ingreso a los mismos.



V. PRINCIPIOS GENERALES

El personal que presta sus servicios en el INAI deberá regir su actuación en apego a los principios generales que se enlistan a continuación:

- I. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física; cultura; discapacidad; idioma; sexo; género; edad; condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo; estado civil o conyugal; religión; opiniones; origen étnico o nacional; preferencias sexuales; situación migratoria.
- II. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- III. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- IV. En los procesos de ingreso o alta en la Institución, buscar otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- V. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera

humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

- VI. Estar comprometidos en la atracción, retención y motivación del personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de la Institución no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VII. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- VIII. Promover y proteger el principio de igualdad de género para consolidar una cultura laboral que garantice el goce de derechos sin distinción, exclusión o restricciones entre mujeres y hombres. Al tenor de este principio, impulsar la perspectiva de género en todas las acciones, normas y políticas en materia laboral.
- IX. Apegarnos al principio de progresividad a fin de desarrollar continuamente estrategias y acciones que conduzcan a condiciones de mejora, así como para evitar retrocesos en las metas alcanzadas, para lo cual se procure la mayor disposición posible de recursos económicos, materiales y humanos.
- X. Fomentar la participación de todas las personas colaboradoras del Instituto, para juntas y juntos, fortalecer el clima organizacional y cultura laboral basados en la pertenencia, respeto, dignidad e inclusión.





VI. EJES DE ACTUACIÓN

1. Propiciar en todo momento un clima laboral sin discriminación y libre de cualquier forma de violencia, en un ambiente de respeto y reconocimiento de los derechos humanos y de comunicación abierta e incluyente.
2. Impulsar la implementación de acciones afirmativas en favor de personas o grupos en situación de discriminación, particularmente en las políticas de reclutamiento, selección y promoción del personal, que contribuyan a disminuir, en su caso, las brechas de desigualdad.
3. Fortalecer la comunicación interna y externa del Instituto, mediante el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
4. Elaborar investigaciones, diagnósticos y estudios que permitan identificar las áreas de oportunidad y las barreras estructurales para mujeres y grupos sociales históricamente discriminados, tanto en el ámbito interno como en los procesos de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.
5. Contar con instrumentos normativos internos que promuevan los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación de forma transversal.

6. Incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos y no discriminación en los procesos de planeación, presupuestación, evaluación, difusión y vinculación del Instituto.
7. Proporcionar servicios y atención al público, con perspectiva de género y sin discriminación.
8. Favorecer la accesibilidad física y los ajustes razonables para que todas las personas, sin discriminación, tengan acceso y puedan desplazarse y comunicarse en las instalaciones del INAI.
9. Procurar que todos los eventos que realice el INAI estén planeados desde su diseño, convocatoria, definición de metas y resultados, con perspectiva de género y enfoque de no discriminación.
10. Producir información estadística desagregada por sexo, edad, situación de discapacidad, entre otros factores.
11. Instrumentar una estrategia de capacitación, formación y sensibilización en materia de derechos humanos, género, igualdad y no discriminación.
12. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las personas servidoras públicas del Instituto.





VII. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La implementación de la presente Política recae en las distintas áreas que integran la estructura del INAI, y su éxito está basado en el logro de un trabajo en equipo, coordinado, colaborativo y cooperativo.

La Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional, a través de la Dirección de Derechos Humanos, Género e Integridad, será la responsable del seguimiento, evaluación y actualización de esta Política, y de llevar a cabo las acciones necesarias para su difusión de forma accesible y permanente a todo el personal del Instituto, así como de informar anualmente, ante las instancias competentes sobre los resultados de su implementación.



Las Comisionadas y los Comisionados que integran el Pleno del INAI suscriben la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

VIII. COMPROMISO DE MÁXIMA AUTORIDAD



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la
Información y Protección de Datos Personales

